

Déclaration liminaire CAPD du 23 février 2023

Monsieur l'Inspecteur d'Académie,

Mesdames et Messieurs les membres de cette CAPD,

Nous profitons de l'installation de cette CAPD pour rappeler que pour le SE-UNSA, la réforme de la fonction publique a fait le choix de réduire drastiquement le dialogue social. Exit les CAPD, la communication de documents importants. Exit le regard croisé des organisations syndicales, des représentants élus des personnels avec celui de l'administration. La gestion est désormais verticale et se passe de la connaissance fine que nous avons également du terrain. Malgré ce nouveau contexte, nous resterons force de proposition dans cette nouvelle instance de concertation et veillerons à ce que l'accompagnement des collègues soit garanti en matière de carrière et de mobilité.

Déterminé à œuvrer en faveur d'une amélioration des conditions d'exercice du métier, le SE-UNSA reste attaché à un dialogue social constructif, c'est pourquoi il exige le rétablissement d'un véritable paritarisme. Pour protéger et défendre les droits des personnels, le SE-UNSA poursuit son engagement à investir et faire vivre un modèle de représentation de nos collègues, de défense de leurs droits et d'obtention d'avancées concrètes qui ne se limite pas à un accompagnement des demandes de recours.

À ce titre, il est attaché à un dialogue social fondé sur :

- des cadres de gestion des opérations de carrière révisables annuellement en tout ou partie,
- un envoi annuel fin septembre aux organisations représentatives des listes des agents du ministère, y compris les personnels détachés, dans un format exploitable et identique pour tous les territoires,
- un envoi annuel en début d'année civile aux organisations représentatives des listes des agents faisant valoir leur droit à la retraite,
- une consultation des organisations représentatives en amont de toute publication de cadre de gestion d'une opération de carrière, et ce, au sein d'une instance, ainsi qu'en amont de toute publication de textes d'application d'un cadre,
- des protocoles d'échanges avec l'administration durant toute la durée d'une opération de carrière, sur une problématique collective comme sur des situations individuelles,
- l'envoi aux organisations représentatives des informations collectives et des décisions individuelles relatives à la mobilité (mouvement, détachement, liste d'aptitude, intégration...) et à la carrière (promotions, avancement) dans le respect des données privées,
- un bilan partagé de toute opération de carrière en préparation de la campagne suivante et ce au sein d'une instance.

Concernant enfin l'examen des recours sur les appréciations finales des rendez-vous de carrière à l'ordre du jour de cette CAPD, force est de constater que de nombreux collègues ne connaissent pas leurs droits. Seuls neuf collègues ont osé faire un recours, un certain nombre a laissé tomber ... Pourtant, nombreux sont les déçus, comprenant mal leur appréciation, ne se sentant pas reconnus à la hauteur de leur investissement. Certains sont néanmoins amenés à faire des recours individuels pour espérer comprendre un peu mieux leurs appréciations et faire entendre leur voix. Pour le SE-Unsa, une appréciation objectivée de la valeur professionnelle doit se faire à partir des grilles critériées et adaptées aux différentes fonctions en lien avec les évaluations conduites. Et de surcroît, ne doit pas dépendre de quotas. Pour le SE-Unsa, l'avis du 3^e rendez-vous de carrière ne doit pas être figé et doit pouvoir être réévalué à la demande de l'agent hors voie de recours. Les personnels inscrits sur le tableau d'avancement qui n'auraient pas bénéficié d'un rendez-vous de carrière doivent pouvoir solliciter et se voir octroyer un rendez-vous de carrière, ou a minima un entretien, et obtenir une révision de leur appréciation finale.

Ceci est d'autant plus vrai, monsieur l'Inspecteur d'Académie, pour nos collègues qui étaient à l'échelon 9 en 2018. En effet, cette génération n'a pas bénéficié d'un rendez-vous de carrière et se sont vus attribués dans leur très grande majorité d'un avis « satisfaisant ».

Cet avis ne reflète aucunement la valeur professionnelle des enseignants concernés, actuellement majoritairement à l'échelon 10. Or, avec un réel rendez-vous de carrière, ce ne sont que 25% des enseignants, au grand maximum qui n'auraient obtenu qu'un avis final satisfaisant. Or, après cinq ans de mise en place du PPCR, nous pouvons affirmer qu'à partir de cette année, ces professeurs des écoles seraient éligibles à un passage à la hors-classe avec un avis très satisfaisant voire excellent. Nos collègues nous parlent encore aujourd'hui, avec beaucoup d'amertume, de cet avis subi, posé sans reconnaissance et de la valeur professionnelle qu'il semble refléter pour leur hiérarchie, telle une sanction.

Bertrand BOIRON, Géraldine BONNAVION, & Mathilde POINT

Représentants des personnels en CAPD pour le SE-Unsa 42